

表1 改編前・後における組織、会議の設定、書類提出の状況

組織	会議の設定	書類の提出 (保育記録、指導計画、議事録等)
改編前	<ul style="list-style-type: none"> <li>・園長→学年主任→ミドルリーダーとなっていたが、情報の共有が「上意下達方法」であった。</li> <li>・定期的な会議は設定せず、行事前や話し合いが必要な場合に職員が集まり、管理職や学年主任が中心となって会議が進行されていた。</li> <li>・70名以上と職員数が多く、シフト制であることから時間の確保が難しく、情報共有の場を設けることが困難だった。</li> <li>・会議の場では、若手の職員が発言する場が少なく、主に上司や先輩保育者の意見や決定により進行していた。</li> </ul>	<p>決裁方法 (～平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月の指導計画はPC上のシステムの中に入力し、年度末に紙ベースで出力したものをファイルに綴じる。(管理職からの文章の訂正などはなし)</li> </ul> <p>(平成31年度～)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月5日メ切で、紙ベースでの指導計画・週日案の提出が指示された。(管理職からの文章の訂正などはなし)</li> </ul> <p>PDCAサイクル</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・月案や週日案の反省・評価は毎月、管理職に提出するが、それを共有する場はなし。</li> <li>・クラスの中でも、反省・評価がフリー職員やパート職員に伝わっていない状況だった。</li> </ul>
改編後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・それぞれの横の組織が情報共有し、対話を基に判断する。</li> <li>・それぞれのセクションで判断し、上位へ情報を伝えていく「下意上達方法」へ変更した。</li> <li>・緊急案件や即座に判断・決断が必要な事項は、「上意下達方法」を採用する。</li> <li>・6つの会議を設け、それぞれの会議の出席者や司会・書記の担当、資料の事前配布、会議に伴う保育担当者の確保などを明示化した。</li> </ul>	<p>決裁方法</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○3歳以上児</li> <li>・週日案の計画記述部分は2週前の週末に主幹へ提出する。</li> <li>・翌月の月案と完成した週日案は学年主任の確認をもらい、毎月27日に主幹に提出する。</li> <li>○3歳未満児</li> <li>・週日案の「ねらい」「保育の内容」を記入し、2週前の週末に主幹教諭に提出する。</li> <li>・個別の指導計画(評価以外を記入したもの)は学年主任の確認をもらい、毎月27日に主幹教諭に提出する。</li> <li>・必ず園長の決裁をもらったものを会議の資料として用意する。</li> </ul> <p>※チェックルートは、学年主任⇒主幹教諭⇒副園長⇒園長とする</p> <p>PDCAサイクル</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・月案や週日案の反省・評価は会議の中で共有され、議事録で全職員にも発信されるようになった。</li> </ul>

5) 議事録による職員間の情報共有 6) 指導計画を基にした保育をPDCAサイクルの循環で実行する。

上記を全職員で徹底した。

表1に組織改編前・後における全体組織、会議の設定、書類提出の流れを示した。組織改編前・後では、全体組織が階層的であり、分散的な構造に移行した。会議の運営や設定方法は、定例で開催できるように体系化し、継続的な情報共有の場を保障した。保育記録、指導計画を含む書類は、それぞれのセクションで起案され、管理職が決裁できるような流れを構築した。

## 2. 組織改編前・後の保育者からの評価

組織改編前・後の効果と課題を明らかにするため、正規職員である保育者15名を対象として無記名式自記式質問紙調査を依頼した。記述後は、事務室の回収箱へ返送した。調査用紙には、組織改編前・後の効果と課題、要望について自由記述欄を設けた。回答が得られた10名の保育者(回収率66.6%)を、分析の対象者とした。

得られた自由記述の回答に着目し、記述の中から、効果と課題に分け、どのような傾向を見出すことができる

のかについて次のように探索的に分析を行った。

第1著者と第2著者がKJ法<sup>3)</sup>を行い、恣意的になる可能性を排除するために、第3著者が確認を行った。この過程を繰り返して、最終的なカテゴリー分類とした。

## 結 果

### 1. 組織改編前・後の効果

組織改編後の効果として、保育者より29個の記述が得られた。KJ法を行った結果、4つのカテゴリーが抽出された(表2)。

1つ目は、9個の記述で構成された。保育者間やクラス間での情報の収集が円滑になったといった内容であることから、「情報の共有」と命名した。

2つ目は、8個の記述で構成された。職員の保育に対する意欲や振り返り、力量形成につながるといった内容であることから、「保育への自信」と命名した。

3つ目は、6個の記述で構成された。日々の指導計画の作成に対する肯定的な評価の内容であることから「指導計画の作成」と命名した。